

Anna Leńczuk-Gruba, Ewa Kobos, Zofia Sienkiewicz, Grażyna Wójcik

Zakład Pielęgniarstwa Społecznego, Wydział Nauki o Zdrowiu Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego

# Kryteria wyboru pierwszego miejsca pracy zawodowej w opinii absolwentów pielęgniarstwa

Choice criteria of the first workplace in a group of nursing graduates

## STRESZCZENIE

**Wstęp.** Praca stanowi podstawowy rodzaj działalności człowieka dorosłego, który decyduje o jego egzystencji w otaczającym świecie, kształtuje postawy, wpływa na system wartości, sprawność intelektualną oraz stanowi o treści życia. Praca zawodowa z jednej strony może być źródłem satysfakcji i samorealizacji, z drugiej zaś powodować zmęczenie, nudę czy frustrację, dlatego tak istotne jest właściwe dokonanie wyboru miejsca zatrudnienia.

**Cel pracy.** Poznanie czynników, które zadecydowały o wyborze miejsca pierwszej pracy zawodowej absolwentów licencjatu pielęgniarstwa.

**Materiał i metody.** Badania przeprowadzono w 2009 roku na Warszawskim Uniwersytecie Medycznym wśród 100 absolwentów kierunku pielęgniarstwo. Do przeprowadzenia badania wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego, techniką badawczą był kwestionariusz ankiety.

**Wyniki.** W opinii 64% respondentów czynnikiem mającym istotne znaczenie w wyborze pierwszego miejsca zatrudnienia jest praca zgodna z zainteresowaniami oraz dająca możliwość rozwoju i doskonalenia zawodowego. Dla 60% badanych ważnym kryterium wyboru było miejsce pracy stawiające wyzwania. Trzecim czynnikiem o istotnym znaczeniu jest przyjazna atmosfera w zespole – wskazana przez 56% badanych. Wśród czynników o niewielkim znaczeniu znalazły się: „praca lekka, niewymagająca wysiłku” – 12% badanych oraz „praca niewymagająca brania odpowiedzialności za innych” – 13% badanych.

**Wniosek.** Przyjazne miejsce pracy jest jednym z głównych czynników mających wpływ na wybór pierwszego miejsca zatrudnienia.

**Problemy Pielęgniarstwa 2010; 18 (2): 158–162**

**Słowa kluczowe:** środowisko pracy, adaptacja zawodowa, warunki pracy

## ABSTRACT

**Introduction.** Work is a basic activity of an adult human being and has a huge impact on his existence in the surrounding world, value system, mental efficiency, shapes attitudes and is an essence of life. Professional career on one hand can be a source of satisfaction, but can also cause tiredness, boredom or frustration, therefore, it is extremely important to properly choose the place of work.

**Aim of the study.** Defining the main choice criteria of the first workplace for graduates of bachelors nursing studies.

**Material and methods.** The research was conducted in 2009 at the Medical University of Warsaw among the 100 nursing graduates. The study was conducted by the means of a diagnostic opinion poll with questionnaire.

**Results.** According to 64% of respondents a job that meets personal interests, gives an opportunity for personal and professional development has an important influence in the choice of the first workplace. A challenging job is also considered an important criterion in the choice of workplace for 60% of respondents. The thirds important criterion is a friendly working environment – according to 56% of respondents. Criteria that are considered the least important are: “easy, effortless job” for 12% of respondents and “work with no responsibility for others” for 13% of respondents.

**Conclusion.** Friendly working environment is one of the key factors in the choice of the first workplace.

**Nursing Topics 2010; 18 (2): 158–162**

**Key words:** work environment, occupational adaptation, working conditions

## Wstęp

Praca stanowi podstawowy rodzaj działalności dorosłego człowieka, który decyduje o jego egzystencji

w otaczającym świecie kształtuje postawy, wpływa na system wartości, sprawność intelektualną oraz stanowi o treści życia. Praca zawodowa z jednej strony może

**Adres do korespondencji:** mgr Anna Leńczuk-Gruba, Zakład Pielęgniarstwa Społecznego, ul. Erasma Ciołka 27, 01-445 Warszawa, tel.: (22) 877 35 97, e-mail: anna.l-g@wp.pl

być źródłem satysfakcji i samorealizacji, z drugiej zaś powodować zmęczenie, nudę czy frustrację, dlatego tak istotne jest właściwe dokonanie wyboru miejsca zatrudnienia. Żarczyńska-Dobiesz podkreśla, że każdy człowiek ma swój system wartości i potrzeb. Przystępując do organizacji, ma nadzieję, że część tych potrzeb zostanie zrealizowana. Od możliwości ich zaspokojenia zależy stopień przystosowania się oraz zaangażowanie, jakość wykonywania zadań, wydajność i efektywność nie tylko nowych pracowników, ale całej załogi [1].

Na etapie wczesnej kariery następuje samoocena wyznawanego systemu wartości, posiadanych zdolności i zainteresowań, a także hierarchii potrzeb, które pragnie się zaspokoić w życiu i pracy zawodowej [2]. Współcześnie podkreśla się, że zachowania ludzi w organizacji wpływają na sposób jej działania i powodzenie. Kozusznik [3] zauważa, że zdezaktualizowały się koncepcje traktujące ludzi jako dodatek do formalnej struktury, która decyduje o rodzaju, funkcjonowaniu i powodzeniu organizacji. Dzisiaj powszechnie przyznaje się, że „czynnik ludzki” jest materia, która umożliwia funkcjonowanie organizacji jako sprawnej całości [3].

### Cel pracy

Poznanie czynników, które zadecydowały o wyborze miejsca pierwszej pracy zawodowej absolwentów licencjatu pielęgniarstwa.

### Materiał i metody

Badania zostały przeprowadzone w lutym 2009 roku wśród 100 absolwentów licencjatu pielęgniarstwa, kontynuujących kształcenie na II roku pielęgniarstwa studiów magisterskich Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego. Do badania wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego, a narzędziem badawczym był autorski kwestionariusz ankiety. W ankiecie uwzględniono dwie grupy pytań. Pierwsza pozwoliła scharakteryzować badaną grupę pod względem wieku, stażu i miejsca pracy oraz formy i wymiaru zatrudnienia. Druga — poznać czynniki wpływające na wybór miejsca pracy. Udział w badaniach był anonimowy i dobrowolny. W analizie statystycznej zastosowano elementy statystyki opisowej.

W badanej grupie przeważały kobiety (94%); 87% respondentów było zatrudnionych w szpitalu, 10% w przychodni niepublicznej, 2% w gabinecie prywatnym, tylko jedna osoba podjęła pracę w przychodni publicznej; 85% badanych pracowało w pełnym wymiarze czasu pracy, 13% na część etatu, 2% na umowę zlecenie. Staż pracy respondentów kształtował się następująco: 5% poniżej 3 miesięcy, 11% 3–6 miesięcy, 29% 7–12 miesięcy, 27% 1–1,5 roku, 12% 1,5–2 lata, staż powyżej 2 lat deklarowało 16% badanych. Wiek badanych kształtował się w przedziale 22–25 lat — 87%, 26–28 lat — 10%, 3% w wieku 28–30 lat.

### Wyniki

Na pytanie odnośnie do kryteriów wyboru pierwszej pracy zawodowej najczęściej badanych (64%) wskazało: pracę zgodną z zainteresowaniami oraz dającą możliwość rozwoju i doskonalenia zawodowego. Drugim istotnym kryterium było miejsce pracy stawiające wyzwania (60%). Trzecim czynnikiem o istotnym znaczeniu była przyjazna atmosfera w zespole — wskazana przez 56% respondentów. Kryterium „praca gwarantująca bezpieczeństwo zatrudnienia” było istotne dla 51% badanych, a „praca blisko miejsca zamieszkania” dla 45%. Czynnikiem motywującym do podjęcia zatrudnienia dla 41% respondentów była praca dobrze płatna, a 37% wybór uzasadnia młodym zespołem współpracowników; 29% badanych wybrało miejsce zatrudnienia, kierując się kryterium pracy o ustalonych godzinach, niewymagającej dyspozycyjności; 27% respondentów jako istotne kryterium wskazało pracę dającą możliwość awansu oraz pracę dającą prestiż i uznanie. Wśród czynników o niewielkim znaczeniu przy wyborze pracy badani wskazali: „praca lekka, niewymagająca wysiłku” — 12% badanych, oraz „praca niewymagająca brania odpowiedzialności za innych” — 13% badanych (ryc. 1).

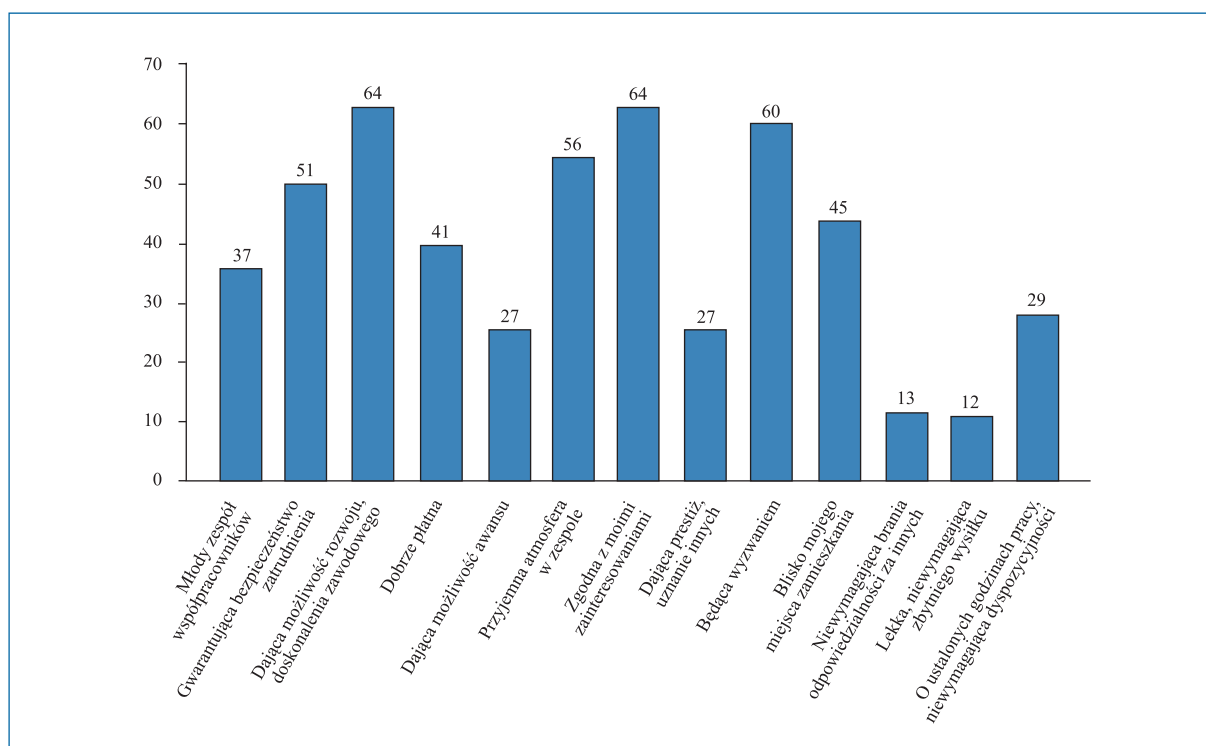
### Dyskusja

Praca jest pojęciem, z którym człowiek styka się od najmłodszych lat, gdyż jest ona podstawowym rodzajem działalności, dzięki której tworzy się i przekształca własne środowisko, warunki życia, kulturę, wreszcie własną osobowość. Jak podkreśla Bogaj, konteksty myślenia o pracy mogą być różne, podobnie jak jej ujęcie i analizy naukowe [4]. Ujęcie pracy z punktu widzenia filozofii, określa ją jako zjawisko w życiu jednostki i społeczeństwa, a także służące rozwojowi osobowości ludzkiej. W badaniach własnych koncepcję tę uzasadnia wskazane przez 27% respondentów kryterium pracy dającej prestiż i uznanie.

Karney zwraca uwagę, że związek wartości z działaniem człowieka polega na czynnościach dążenia ku wartościom lub na ich unikaniu. Mechanizm tego wyboru jest wypadkową aktualnych potrzeb jednostki, postrzeganej wartości obiektu i posiadanych doświadczeń. Autorka podkreśla, że człowiek dąży do realizacji różnych wartości, tworzy i zmienia ich hierarchię w różnych okresach życia i w różnych sytuacjach [5].

Wyznawany system wartości towarzyszy i pomaga w kolejnym wyborze dotyczącym preferencji zawodowych, a co za tym idzie, w podjęciu decyzji o dalszej nauce, zdobywaniu zawodu, rozwoju zdolności i zainteresowań, pogłębianiu posiadanych umiejętności [2].

Analiza pojęcia pracy z punktu widzenia socjologii traktuje ją jako jeden z głównych elementów kształtowania więzi społecznych. Potwierdziły to wyniki badań, które ukazały, że 56% badanych wskazało przyjemną atmosferę w zespole jako ważne kryterium wyboru



**Rycina 1.** Kryteria wyboru pierwszej pracy zawodowej  
**Figure 1.** Choice criteria of the first workplace

pierwszej pracy, natomiast dla 37% respondentów istotny był młody zespół współpracowników. W opinii Żarczyńskiej-Dobiesz zdrowe relacje między nowymi a starymi pracownikami w największym stopniu determinują zadowolenie z wykonywanej pracy i tworzą swoisty klimat organizacyjny, wolny od niezdrowej rywalizacji, braku wzajemnego zaufania, wrogości i blokady komunikacyjnej. Właściwe postępowanie wobec nowo zatrudnionego pozwoli kształtować pożądane postawy oraz umożliwi mu prawidłowe wywiązywanie się ze swoich zadań i nowej roli. Autorka podkreśla, że proces adaptacji do współpracowników jest również ważnym czynnikiem wpływającym na poczucie bezpieczeństwa w nowych warunkach [1].

Sierpińska zauważa, że wiele pielęgniarek w nowym środowisku czuje się z reguły niepewnie, co stanowi naturalną reakcję na zmianę środowiska. W tych warunkach formuje się określona postawa wobec nowego otoczenia, która w przyszłości może decydująco wpłynąć na motywację do pracy, dalszy rozwój zawodowy, chęć pozostania w zespole lub przyczynić się do odejścia z pracy bądź z zawodu [6].

Również psychologowie podkreślają znaczenie omawianej cechy pracy, określając ją potrzebą afiliacji, powodującą dążenie do utrzymywania przyjaznych kontaktów z innymi ludźmi, do uczestniczenia w życiu społecz-

nym, grupowym, do nawiązywania osobistych więzi społecznych, identyfikacji z grupą, bycia akceptowanym.

Psychologia pracy analizuje również inne indywidualne cechy jednostki, które determinują jej wybory i działania w procesie pracy. Należą do nich między innymi zainteresowania, które jako kryterium wyboru pierwszej pracy zostało wskazane przez największą grupę badanych — 64%. Ponadto aż 60% respondentów dokonało wyboru pracy stanowiącej wyzwanie, a tym samym stwarzającej warunki do uzyskania poczucia autonomii zawodowej, która, jak wskazuje Kosińska jest wyrażana poprzez podejmowanie decyzji i ponoszenie odpowiedzialności za swoje działania. Przeciwną postawę deklaruje tylko 13% badanych, preferujących pracę niewymagającą odpowiedzialności za innych [7].

W ujęciu psychologicznym pracę analizuje się również w kontekście potrzeb człowieka, których zaspokojenie determinuje stopień przystosowania się pracownika oraz zaangażowanie, jakość wykonywania zadań, wydajność i efektywność pracy. Jedno z najważniejszych kryterium wyboru pierwszej pracy wynikające z potrzeb pracownika to wskazana przez 64% personelu pielęgniarskiego możliwość rozwoju, doskonalenia zawodowego, stanowiącego główny element samorealizacji. Wyniki badań Szumskiej i wsp. dotyczące analizy stanu motywacji w polskim pielęgniarstwie wykazały, że po-

trzeba doskonalenia zawodowego znacznie awansowała w hierarchii potrzeb personelu pielęgniarzkiego na przestrzeni ostatnich 25 lat [8].

Karney uważa, że zaspokojenie potrzeby samorealizacji daje w rezultacie pewną właściwość osobowości, polegającą na tendencji do pozytywnego wartościowania siebie i świata. Samorealizacja łączy się z poczuciem bezpieczeństwa, sprzyja dobrym stosunkom interpersonalnym, a przez to zwiększa sprawność zawodowego funkcjonowania jednostki [5].

Według Kożusznik do najczęściej wyróżnianych typów motywacji, które mają ważne znaczenie w regulowaniu stosunków człowieka i pracy, zalicza się potrzeby bezpieczeństwa, afiliacji, władzy oraz osiągnięć. Potrzeba bezpieczeństwa wyraża tendencję jednostek do poszukiwania bezpiecznych i stabilnych warunków życia. Dzięki procesowi pracy potrzeba bezpieczeństwa może być zaspokojona głównie przez dostarczenie pracownikowi stałej pracy [3]. W badaniach własnych znaczenie pracy „gwarantującej bezpieczeństwo zatrudnienia” zadeklarowała ponad połowa badanych pielęgniarek, natomiast poczucie bezpieczeństwa związanego z zabezpieczeniem finansowym — 41% badanych.

Zdaniem Karney większość ludzi pragnie mieć przekonanie, że robią coś, co jest społecznie ważne i doceniane. Im wyższy prestiż ma zawód, tym większą wartość ma praca dla osób wykonujących ten zawód [8]. Dla 27% personelu pielęgniarzkiego biorącego udział w badaniach praca dająca prestiż i uznanie innych stanowiła istotne kryterium wyboru miejsca zatrudnienia. Natomiast potrzeba władzy stanowiąca źródło zaspokojenia i uzyskanie wpływów, zajmowania wysokich pozycji w hierarchii organizacji, utożsamiana z potrzebą awansu to kryterium wyboru zatrudnienia 27% respondentów.

Na uwagę zasługuje spostrzeżenie Karney, która wskazuje, że w niektórych zawodach gromadzą się ludzie o specyficznych typach osobowości i sposobach wartościowania [9].

W celu uzasadnienia powyższego stwierdzenia porównano wyniki badań własnych z wynikami badań społecznych wskazanych w Raporcie „Młodzi 2005”, które ukazały istotne różnice w postrzeganiu wartości cech pracy przez personel pielęgniarzki i reprezentantów młodego pokolenia Polaków, zainteresowanych podjęciem pracy. Powyższa analiza pozwoliła stwierdzić, że najbardziej znaczącą różnicą jest postrzeganie pracy jako wyzwania. Aż 60% personelu pielęgniarzkiego uważa wymienioną cechę pracy za główne kryterium wyboru miejsca zatrudnienia, podczas gdy dla reprezentantów raportu jest ona istotna tylko dla 8%. Kolejne kryterium różniące wymienione grupy badawcze to wynagrodzenie, które w raporcie jako ważne wskazało aż 84% badanych, natomiast w przypadku personelu pielęgniarzkiego za ważne w wyborze pracy uważa je 41%. Na uwagę zasługuje również cecha

„praca dająca możliwość rozwoju i doskonalenia zawodowego” deklarowana przez największą (64%) grupę personelu pielęgniarzkiego, natomiast w raporcie kryterium to preferuje 29% badanych. Najbardziej zbliżone wyniki uzyskano, analizując kryterium uznania pracy za interesującą, odpowiednio: 40% badanych raportu i 64% pielęgniarek [4, 10]. Przedstawiciele nauk społecznych zajmujących się szeroko rozumianą problematyką pracy podkreślają, że oczekiwania odnośnie do pracy zmieniają się wraz z wiekiem i zależą od momentu zatrudnienia. Inne zachowania

i oczekiwania cechują pracownika u progu kariery zawodowej, inne pracownika z doświadczeniem. Podkreśla się jednak, że realizacja oczekiwań pracownika na etapie adaptacji zawodowej ma duże znaczenie dla późniejszego większego lub mniejszego angażowania się pracownika w pracę.

Potrzebę wykorzystania nauk behawioralnych w doskonaleniu organizacji podkreśla Lenartowicz, co oznacza, że wysiłek powinien być przede wszystkim nastawiony na kształtowanie zachowań uczestników organizacji oraz na doskonalenie interpersonalnego wymiaru życia organizacyjnego. U podstaw tej koncepcji, jak wskazuje autorka, leży kilka założeń: „człowiek jest najważniejszy w organizacji, człowiek uczestnik organizacji pragnie się rozwijać, doskonalić, nie chce pozostawać w tym samym miejscu, uczestnik — pracownik organizacji chce być akceptowany przez innych członków, zachowania, sposób jej zaprojektowania i funkcjonowania wpływają na zachowanie się w niej jednostek i grup” [11].

O słuszności tej koncepcji może świadczyć wniosek z badań przeprowadzonych przez Franek i wsp. analizujących między innymi przyczyny zjawiska utraty wrażliwości moralnej u pielęgniarek, które respondentki określiły jako przyczynę zależną w znacznym stopniu od środowiska pracy, a konkretnie: wypalenia zawodowego, rutyny pracy, osobistej hierarchii wartości sprzecznej z etyką pielęgniarzską oraz brakiem perspektyw rozwoju zawodowego [12].

Na interesujący związek między wartością pracy w hierarchii wartości a postrzeganiem związku między pracą i płacą wskazuje również prof. Karney, która podkreśla, że tylko w przypadku pozytywnej oceny tej relacji wartość pracy zawodowej w życiu człowieka rośnie. W przeciwnym przypadku pracownik czuje się niedoceniany, traci motywację do pracy, nie widzi sensu we wkładanie wysiłku i osiąganie wyników. Pracuje coraz mniej efektywnie, a swoją postawę uzasadnia lekceważącym stosunkiem do zadań i ludzi w zakładzie pracy bądź deprecjonowaniem pracy innych [9].

Analiza kryteriów wyboru pierwszego miejsca zatrudnienia wskazanych przez absolwentów pielęgniarstwa pozwala stwierdzić, że cenią oni przede wszystkim warunki pracy sprzyjające samorealizacji w zawodzie oraz dobre relacje interpersonalne. Wiedza na te-

mat motywów wyboru pracy przez pracowników powinna określić kierunek zmian w zarządzaniu zasobami ludzkimi w placówkach ochrony zdrowia, polegający na postrzeganiu personelu jako kapitału, a nie jedynie kosztu działalności organizacji.

### Wnioski

1. Przyjazne miejsce pracy jest jednym z głównych czynników mających wpływ na wybór pierwszego miejsca zatrudnienia przez absolwentów pielęgniarstwa.
2. Personel pielęgniarstwa ceni warunki pracy sprzyjające procesowi samorealizacji.
3. Dobre relacje interpersonalne stanowią ważne kryterium wyboru miejsca zatrudnienia.

### Piśmiennictwo

1. Żarczyńska-Dobiesz A. Adaptacja nowego pracownika do pracy w przedsiębiorstwie. Kraków. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2008; 134: 57–61.
2. Tomaszewska-Lipiec R. Dynamika zmian współczesnych organizacji a nowy model kariery zawodowej. W: Lewowicki T., Ziaziuna I., Wilsz J., Nyczkało N. (red.). Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia. Wydawnictwo Akademii im. Jana Długosza, Częstochowa 2008; 215–228.
3. Kożusznik B. Zachowania człowieka w organizacji. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne. Warszawa 2007; 11: 44–45.
4. Bogaj A. Człowiek w środowisku pracy. W: Kwiatkowski S., Bogaj A., Baraniak B. (red.). Pedagogika pracy. Wyd. Akademickie i Profesjonalne Sp. z o.o. Warszawa 2007, 24.
5. Karney J. Człowiek i praca. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy. Wyd. Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, Warszawa 1998; 23: 92.
6. Sierpińska L. Ramowy program adaptacji społeczno-zawodowej pielęgniarek. W: Ksykiewicz-Dorota A. Zarządzanie w pielęgniarstwie. Wydawnictwo Czelej, Lublin 2005; 222.
7. Kosińska M., Niebrój L. Autonomia pielęgniarstwa: teoria i praktyka. W: Niebrój L., Kosińska M. (red.). Health care: professionalism and responsibility. Katowice, Wyd. SAM 2005; 53–57.
8. Szumska A., Woderska A., Nowakowska I., Jachimowicz-Wołoszynek D. Stan motywacji i motywowania w polskim pielęgniarstwie. *Pielęgniarstwo XXI wieku* 2006; 1/2 (14/15): 71–76.
9. Karney J. Psychopedagogika pracy. Wyd. Akademickie Żak and Janina Karney, Warszawa 2007; 46–47.
10. Raport „Młodzi 2005”, [www.gazeta.pl/mlodzi2005](http://www.gazeta.pl/mlodzi2005); 8.12.2009.
11. Lenartowicz H. Doskonalenie organizacji, zmiana konflikt. W: Ksykiewicz-Dorota A. (red.). Zarządzanie w pielęgniarstwie. Wydawnictwo Czelej, Lublin 2005; 331.
12. Franek G., Budka M., Grzywna T., Łukasz- Paluch K. Wzory osobowe pielęgniarek w procesie kształtowania postaw społecznych. *Problemy Pielęgniarstwa* 2008; 16 (1/2): 94–99.